



## MUNICÍPIO DE POMBAL

### ATA N.º 1

#### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E SAÚDE – DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, DA PONDERAÇÃO E DA CLASSIFICAÇÃO FINAL**

----- Aos nove dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, reuniu-se, por via eletrónica, através de plataforma *Teams*, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, aberto por deliberação do Órgão Câmara Municipal, de treze de abril de dois mil e vinte e três, cuja designação foi aprovada, por unanimidade, pelo Órgão Assembleia Municipal, em sessão de vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e três, sob proposta do Órgão Câmara Municipal, aprovada, igualmente por unanimidade, em reunião realizada em dezasseis de fevereiro de dois mil e vinte e três, integrando, na sua composição: Agostinho António Gonçalves Lopes, Diretor da Direção Municipal de Gestão Integrada do Município de Pombal, na qualidade de Presidente do Júri; Lucinda Maria Alves Jordão, Chefe da Divisão de Educação e Assuntos Sociais do Município de Figueira da Foz, na qualidade de Primeira Vogal Efetiva; e Ana Filipa Mendes Bizarro Sentieiro da Soledade, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde do Município de Leiria (em regime de substituição), na qualidade de Primeira Vogal Suplente, a fim de decidir quanto: à forma de apresentação de candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma e à definição dos critérios de ponderação e da fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública de seleção, a aplicar aos candidatos ao presente procedimento. -----

----- Conforme aquela deliberação do Órgão Câmara Municipal, de treze de abril de dois mil e vinte e três, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, designadamente, em Serviço Social; Psicologia; Educação Social ou em quaisquer outras áreas, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. -----

----- O júri deliberou, quanto à forma de apresentação da candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma, o seguinte: -----

----- As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, na plataforma eletrónica deste Município, disponível, para o efeito, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----

----- A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. De forma a auxiliar a submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento na referida plataforma eletrónica, encontra-se disponível para consulta, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, manual de instruções, acessível a qualquer cidadão / potencial candidato. -----

----- Na formalização da candidatura é obrigatória (sob pena de exclusão) a submissão dos seguintes documentos, **em formato pdf**: -

a) Formulário de candidatura, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido; -----

b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas; -----

No caso de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras, o candidato fica obrigado à apresentação de documento que ateste o respetivo reconhecimento, em Portugal, sob pena de não consideração; -----

c) *Curriculum vitae*, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções, cargos, carreiras ou categorias com relevância para o cargo a concurso e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos; -----

d) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira / categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas no último biénio, descrição do posto de trabalho



## MUNICÍPIO DE POMBAL

que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes; -----

e) Declaração em como não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----

----- Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, **em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá impedir ou condicionar o processo de avaliação**: -----

f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como, da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, onde conste a data da realização e a respetiva duração; -----

g) Documento comprovativo de conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou administração autárquica; e -----

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. -----

----- Atento o conjunto de requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o júri, assim reunido, deliberou fixar como critérios de apreciação e ponderação: -----

**a) Da Avaliação Curricular:** -----

----- A avaliação curricular visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais dos candidatos às exigências do cargo de direção intermédia de 2.º grau, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos anexos à candidatura. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA*15\%) + (FPG*15\%) + (FPE*20\%) + (EPG*20\%) + (EPE*30\%)$$

Em que:

– **Habilitação Académica (HA)** – ponderação da titularidade de grau académico ou da sua equiparação, legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	CLASSIFICAÇÃO
Licenciatura concluída há mais de 4 anos	14 valores
Licenciatura concluída há mais de 4 anos nas áreas de Serviço Social; Psicologia; Educação Social	16 valores
Mestrado concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	18 valores
Doutoramento concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	20 valores

– **Formação Profissional Geral (FPG)** – ponderação das ações de formação frequentadas nos últimos dez anos, bem como da participação no mesmo período temporal em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e de outras ações de aperfeiçoamento profissional, adequadas às funções a exercer, relacionadas, designadamente com as seguintes **temáticas de âmbito específico**: projetos de desenvolvimento social e cultural; ação social escolar; apoio social; habitação social; redes sociais; prevenção de situações de risco / perigo; proteção de jovens e crianças; intervenção comunitária; pobreza e vulnerabilidade social; (re)inserção profissional; gestão de situações de crise; saúde pública, comunitária e vida saudável; envelhecimento ativo; promoção da saúde; prevenção de doença, e, **designadamente, com as seguintes temáticas comuns**: direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros. **Apenas são considerados os eventos formativos cuja frequência / participação se encontre devidamente comprovada através de certificado / diploma que contemple, entre o mais, o número de horas de formação. Caso o documento não faça menção ao número de horas de**



## MUNICÍPIO DE POMBAL

**formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.** Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>
Formação relevante < 150 horas	10 valores
Formação relevante ≥ 150 e < 225 horas	12 valores
Formação relevante ≥ 225 e < 300 horas	14 valores
Formação relevante ≥ 300 e < 375 horas	16 valores
Formação relevante ≥ 375 e < 450 horas	18 valores
Formação relevante ≥ 450 horas ou posse de Pós-Graduação e/ou MBA relacionada com o posto de trabalho	20 valores

– **Formação Profissional Específica (FPE) – ponderação da formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica**, a que se referem o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>
Sem formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica	0 valores
Com formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, de que são exemplo o Seminário para Alta Direção, o CEFADAL, o GEPAL, o FORGEP, o CEAGP ou o CADAP	20 valores

– **Experiência Profissional Genérica (EPG) – ponderação da experiência profissional adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública.** Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GENÉRICA</b>	<b>CLASSIFICAÇÃO</b>
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, em qualquer contexto da Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, fora da Administração Pública)	8 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) < 3 anos	10 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) ≥ 3 anos e < 5 anos	12 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) ≥ 5 anos e < 7 anos	14 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) ≥ 7 anos e < 9 anos	16 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) ≥ 9 anos e < 11 anos	18 valores
Experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura, no contexto específico da Administração Local (autárquica) (independentemente da experiência profissional obtida noutros contextos de trabalho, dentro ou fora da Administração Pública) ≥ 11	20 valores



## MUNICÍPIO DE POMBAL

– **Experiência Profissional Específica (EPE)** – ponderação do tempo de exercício efetivo de funções dirigentes em cargos da Administração Pública, em regime de comissão de serviço.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover	8 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, em qualquer contexto de Administração Pública, à exceção da Administração Local (autárquica)	10 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) < 3 anos	12 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 3 anos e < 5 anos	14 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 5 anos e < 7 anos	16 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 7 anos e < 9 anos	18 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Local (autárquica) (independente da experiência profissional dirigente obtida noutros contextos da Administração Pública) ≥ 9 anos	20 valores

**b) Da Entrevista Pública de Seleção:** -----

----- A entrevista pública de seleção visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

– **Motivação Profissional (MP)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a motivação profissional do candidato inerente ao cargo a desempenhar. -----

– **Perfil para o Cargo (PC)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido, atendendo à área a concurso. -----

– **Conhecimento na Área (CA)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar os conhecimentos detidos pelo candidato na área do cargo a prover. -----

– **Atitude, Responsabilidade e Compromisso (ARC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar o nível de atitude, responsabilidade e compromisso do candidato face ao cargo a prover e aos projetos e desafios a abraçar. -----

– **Sentido Crítico (SC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e a capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional e / ou geral. -----

– **Planeamento e Organização (PO)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da respetiva unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. ---

– **Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa, a responsabilização e o contributo.

– **Decisão (D)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo os resultados decorrentes das mesmas. -----

----- Os parâmetros supra mencionados encontram-se densificados no Quadro 1 em anexo à presente ata. -----

----- A entrevista pública de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:



## MUNICÍPIO DE POMBAL

$$\text{EPS} = (\text{MP} \cdot 15\%) + (\text{PC} \cdot 20\%) + (\text{CA} \cdot 10\%) + (\text{ARC} \cdot 20\%) + (\text{SC} \cdot 10\%) + (\text{PO} \cdot 5\%) + (\text{LGP} \cdot 10\%) + (\text{D} \cdot 10\%)$$

c) Da classificação final: .....

----- A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: **CF = (AC\*30%) + (EPS\*70%)**, em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

----- O júri deliberou que após conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, proposta de designação com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos. ....

----- O júri poderá considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado. ....

----- O cargo de Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde, será provido por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004. ....

----- O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação. ....

----- Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. ....

----- E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri, em formato digital. ....

O Júri,

---

O Presidente do Júri,  
Agostinho António Gonçalves Lopes

A 1.ª Vogal Efetiva,  
Lucinda Maria Alves Jordão

A 1.ª Vogal Suplente,  
Ana Filipa Mendes Bizarro Sentieiro da  
Soledade



## MUNICÍPIO DE POMBAL

### QUADRO I

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL		PERFIL PARA O CARGO		CONHECIMENTO NA ÁREA		ATITUDE, RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO		SENTIDO CRÍTICO		PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO		LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS		DECISÃO	
Evidencia elevada motivação profissional	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevado perfil para o cargo	<b>20 valores</b>	Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevada atitude, responsabilidade e compromisso	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevado sentido crítico	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevada capacidade de planeamento e organização	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	<b>20 valores</b>	Evidencia possuir elevada capacidade de decisão	<b>20 valores</b>
Evidencia muita motivação profissional	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito bom perfil para o cargo	<b>15 valores</b>	Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito boa atitude, responsabilidade e compromisso	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito bom sentido crítico	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito boa capacidade de planeamento e organização	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas	<b>15 valores</b>	Evidencia possuir muito boa capacidade de decisão	<b>15 valores</b>
Evidencia satisfatória motivação profissional	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatório perfil para o cargo	<b>10 valores</b>	Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatória atitude, responsabilidade e compromisso	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatório sentido crítico	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas	<b>10 valores</b>	Evidencia possuir satisfatória capacidade de decisão	<b>10 valores</b>
Evidencia insuficiente motivação profissional	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente perfil para o cargo	<b>5 valores</b>	Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente atitude, responsabilidade e compromisso	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente sentido crítico	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	<b>5 valores</b>	Evidencia possuir insuficiente capacidade de decisão	<b>5 valores</b>
Não evidencia motivação profissional	<b>0 valores</b>	Não evidencia perfil para o cargo	<b>0 valores</b>	Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	<b>0 valores</b>	Não evidencia possuir atitude, responsabilidade e compromisso	<b>0 valores</b>	Não evidencia possuir sentido crítico	<b>0 valores</b>	Não evidencia possuir capacidade de planeamento e organização	<b>0 valores</b>	Não evidencia capacidade de liderança e gestão de pessoas	<b>0 valores</b>	Não evidencia capacidade de decisão	<b>0 valores</b>